

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan berupa pelayanan medis, penunjang medis, pelayanan perawatan, pelayanan rehabilitasi, pelayanan pencegahan dan peningkatan kesehatan. (Muttaqillah, Rahman A. L., dan Shabri M.A.M. 2019)

Salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit adalah keperawatan. Perawat merupakan salah satu profesi yang memiliki andil besar dalam menentukan keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, hal ini disebabkan selama 24 jam perawat berperan menghadapi masalah kesehatan pasien secara terus-menerus. (Nurchayani E., Widodo D., dan Rosdiana Y. 2019.)

Pekerjaan seorang perawat untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif merupakan pekerjaan yang mempunyai tingkat stres yang tinggi, Di satu sisi perawat bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administratif dari instansi tempat ia bekerja, menghadapi kecemasan, keluhan dan mekanisme pertahanan diri pasien yang muncul pada pasien akibat sakitnya, ketegangan, kejenuhan dalam menghadapi pasien dengan kondisi yang menderita sakit kritis atau keadaan terminal, di sisi lain ia harus selalu dituntut untuk selalu tampil sebagai profil perawat yang baik oleh pasiennya. (Nurchayani E., Widodo D., dan Rosdiana Y. 2021)

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja. Sedangkan menurut Robbins (2003) pada Wartono T (2021) adalah suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan

suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti. (Wartono T, 2021)

Beberapa hasil survey menunjukkan bahwa prevalensi stres kerja pada perawat cukup tinggi. Hasil survey *Cannadian Community Health Survey* di Kanada tahun 2003 menunjukkan bahwa 45% tenaga kesehatan mengalami stres kerja, termasuk diantaranya perawat. Hasil survey dari *UK Office for National Survey* periode 2018/2019 juga menunjukkan bahwa tenaga profesional kesehatan, khususnya perawat masih memiliki prevalensi tertinggi untuk stres kerja selama tiga periode survey. Sementara itu hasil survey yang dilakukan di Indonesia oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2006 menunjukkan sekitar 50.9 % perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja. Dan perawat RSUD Tanjung Pura, menunjukan perawat yang mengalami stress kerja (41,7%). (Nopa I, 2018)

Ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job dan off the job*. Menurut Handoko. Hani T (2018), penyebab-penyebab stres “*On The Job*” antara lain adalah sebagai berikut : Beban kerja yang berlebihan, Tekanan atau desakan waktu, Supervisi yang buruk, Konflik antar pribadi / kelompok, Iklim kerja yang tidak nyaman, dan Pengembangan karir. Sedangkan penyebab – penyebab stres “*Off The Job*” antara lain : Kekhawatiran finansial, Masalah keluarga, Masalah fisik, Masalah perkawinan, dan Perubahan yang terjadi ditempat tinggal. Dengan demikian perusahaan harus mampu meminimalisir stres kerja pada karyawan, agar kinerja karyawan semakin tinggi. (Wartono T, 2018)

Indikator-indikator stress kerja dapat dibagi dalam tiga aspek. Indikator pada psikologis seperti cepat marah, ketegangan kerja, kegelisahan kerja dan kebosanan kerja. Indikator pada fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, sakit perut dan sakit kepala. Indikator pada perilaku seperti merokok berlebihan, sulit tidur, absensi meningkat dan berbicara tidak tenang. (Nopa I, 2020)

Pada penelitian Firmansyah pada tahun 2014 menyatakan bahwa di RSUD Tanjung Pura memiliki kinerja tidak baik. Penilaian kinerja berdasarkan dokumentasi standart praktik keperawatan pada rekam medis dimana 50,9 % perawat tidak melengkapi format catatan pengkajian pasien, 61.8 % perawat tidak mencatat rencana perawatan berdasarkan kebutuhan pasien pada rekam medis, 38.2 % tidak mencatat implementasi dari perencanaan pada rekam medis, dan 58.2 % perawat tidak mencatat keadaan pasien selama perawatan pada rekam medis (Firmansyah, 2021).

Dari hasil observasi peneliti pada 9 orang perawat di ruang rawat inap RSUD Tanjung Pura didapati 5 orang perawat yang tidak memberikan penjelasan kepada pasien sebelum melakukan tindakan dan 6 orang perawat yang tidak menginformasikan perkembangan pasien kepada sejawat saat pergantian jam dinas. (Firmansyah, 2021).

Dari hasil observasi peneliti dan wawancara dengan perawat di bangsal rawat inap RS Royal Prima didapati gejala gejala stres kerja yang timbul pada perawat. Dari hasil observasi didapati perawat yang kurang komunikatif, mudah marah, dan mudah tersinggung. Dari hasil wawancara dengan beberapa orang perawat didapati perawat yang mengeluhkan sering merasa kelelahan saat bekerja, mengeluh sering sakit kepala dan mengeluh sulit tidur. Hal tersebut merupakan indikator stress kerja.

Di dapati pula keluarga pasien yang mengeluh perawat kurang memperhatikan keluhan pasien, kurang komunikasi dan kurang ramah. Hal ini menunjukkan kinerja perawat yang masih rendah dimana perawat belum melakukan pengkajian keperawatan, diagnosis keperawatan, implementasi dan evaluasi keperawatan dengan baik.

Rendahnya kinerja perawat mungkin disebabkan oleh stres kerja yang dialami perawat dimana dari hasil observasi peneliti dan wawancara dengan perawat di bangsal rawat inap didapati faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres seperti selain mengerjakan asuhan keperawatan perawat juga harus melakukan tugas lain seperti mengambil obat ke apotek,

mengambil hasil laboratorium, mengambil hasil radiologi, mengambil diet pasien ke dapur, mengantar pasien ke ruang radiologi, ruang operasi dan transfer pasien antar ruangan, melakukan tugas kebersihan dan meminjam alat ke ruangan lain.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai yaitu apakah ada Pengaruh Komunikasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Royal Prima Marelan

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Untuk menganalisis Pengaruh Komunikasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Royal Prima Marelan

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap kinerja perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Royal prima Marelan
2. Untuk menganalisis pengaruh Pemberian Insentif terhadap kinerja perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Royal prima Marelan
3. Untuk menganalisis factor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Royal prima Marelan

1.4 Manfaat Penelitian

(1) Manajemen Rumah Sakit

Penelitian ini bermanfaat sebagai informasi dan sarana evaluasi untuk menentukan kebijakan.

(2) Perawat

Penelitian ini diharapkan dapat memotivasi perawat wanita dalam manajemen stres kerja secara pribadi sesuai karakteristik masing masing.

(3) Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

(4) Peneliti

Penelitian ini memberikan tambahan pemahaman kepada peneliti dalam bidang yang berkaitan dengan stres kerja dan kinerja.